

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK BNI 46 KANTOR CABANG PERINTIS KEMERDEKAAN
BANDUNG)**

Risky Cahyo Prasetyo

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: Riskyprasetyo65@gmail.com

Abstract

The purpose this experiment is to describe (1) the effect of leadership style on job satisfaction at the Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung (2) the effect of work motivation on job satisfaction at the Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (3) the effect of job satisfaction on the performance of employees at Bank BNI 46 Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (4) the effect of leadership style on employee performance at Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (5) The effect of work motivation on employee performance in Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. The results showed that (1) Style of leadership significant positive effect on job satisfaction at Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (2) work motivation significant positive effect on job satisfaction at Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (3) job satisfaction significant positive effect on the performance of employees at Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (4) leadership style is not significant positive effect on the performance of employees at Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung, (5) work motivation is not significant positive effect on the performance of employees at Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung.

Keywords: leadership style, employee motivation, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Penilaian kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Kinerja dapat diciptakan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi serta kepuasan kerja.

Penulis memilih tempat penelitian di Bank BNI 46 kantor cabang Bandung yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 3. Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung ini berdiri pada tanggal 5 Juli 1946. Bank BNI merupakan bank umum pemerintah, yang fungsinya sebagai agen pembangunan lebih menonjol dalam pelaksanaannya. Kegiatan usaha yang dilakukan Bank BNI dalam menawarkan produk dan jasa, dapat dikelompokkan dalam empat kelompok yaitu: kredit, simpanan, pelayanan dan *Treasuri*. Pada dasarnya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung?; 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung?; 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung?; 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung?; 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67) dalam Handoko (2015).

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya (Rohani, 2014).

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*), kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*), kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*), kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*), Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work it self*), Kepuasan dengan kondisi kerja (*satisfaction with working condition*).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Nimpuno, 2015). Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses, memberi petunjuk.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang, sehingga ia melaksanakan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisinya (Pramitha, 2015). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Hipotesis

Hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. penelitian Bavendam (2005) dalam Hartanti Nugrhaningsih (2015) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ruvendi (2005) dalam Hartanti Nugrhaningsih (2015) adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2008: 141) dalam Handoko, Ahmad (2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Achmad Ichsan Rafli (2003) dan Endo Wijaya Kartika (2010) dalam Handoko, Ahmad (2015) adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaan biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami stres dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih beresiko bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas Ostroff (1992) dalam Rohani (2014). Wahab (2012) dalam Rohani (2014) menemukan adanya hubungan langsung dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005) dalam Rohani (2014). Penelitian lain yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) dalam Rohani (2014) menemukan adanya hubungan langsung dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah

H4: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan T. Hani Handoko (2003:253) dalam Handoko, Ahmad (2015). Motivasi dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Regina (2010), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan- hubungannya.

Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel intverning pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan tetap pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 80 karyawan tetap pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *saturation sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2012), yang berjumlah 80 karyawan tetap pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung.

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolonieritas), analisis regresi berganda, pengujian hipotesis (Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2) dan analisis jalur, yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel (0,1852) sedangkan suatu data dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,70. Variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,1852). Dan dari hasil uji reliabilitas yang diolah seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,70.

Karakteristik Responden

Dari 80 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 60 atau 60% orang yang berjenis kelamin laki-laki dan 20 atau 20% orang berjenis kelamin perempuan. Pendidikan terakhir responden SLTA/ sederajat sebanyak 28 orang atau 35% dan sebanyak 8 orang atau 10% diploma dan sebanyak 43 orang atau 53,8% S1 dan sebanyak 1 atau 1,2 % pendidikan terakhir S2. Lama kerja responden <1 tahun sebanyak 4 orang atau 5%, lama kerja responden 1-3 tahun sebanyak 17 orang atau 21,2%, lama kerja responden 3-6 tahun sebanyak 22 orang atau 27,5% dan lama kerja >6 tahun sebanyak 37 orang atau 46,2%. usia responden 20-25 tahun sebanyak 11 orang atau 13,8%, usia responden 26-30 tahun sebanyak 26 orang atau 32,5%, usia responden 31-35 tahun sebanyak 15 orang atau 18,8%, usia responden >35 tahun sebanyak 28 orang atau 35%. status responden paling banyak adalah menikah sebanyak 58 orang atau 72,5% lajang sebanyak 22 orang atau 27,5%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 3 menunjukkan dari kedua model menggunakan data residual terdistribusi normal, karena nilai *Asymp.sig (2-tailed)* $>$ dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser pada tabel 4 menunjukkan dari kedua model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena sig. $>$ 0,05.

Uji Multikolonieritas

Dari hasil uji multikolonieritas pada tabel 5 menunjukkan dari kedua model regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas karena nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$.

Uji Hipotesis

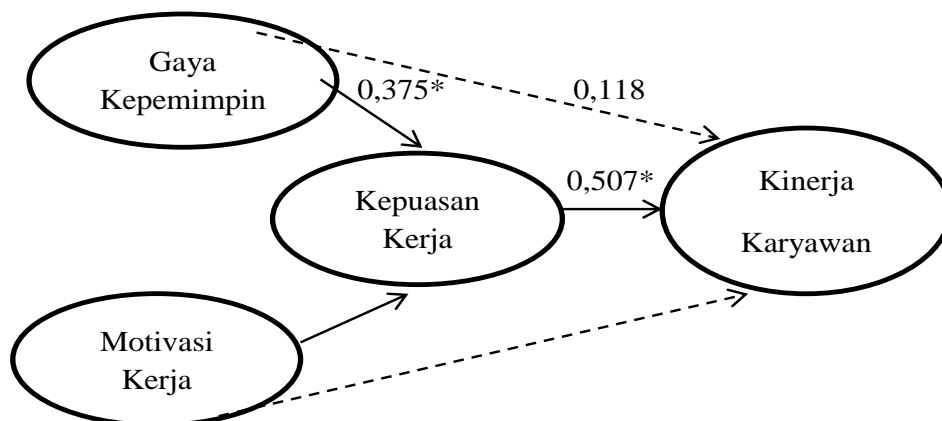
Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Std Beta	T hitung	Sig.	Adj R ²
KK= 0,932+0,375GK+0,504MK				
Gaya Kepemimpinan	0,375	4.361	0,000	0,594
Motivasi Kerja	0,504	5.862	0,000	
KK= 16.846+0,507KK+0,118GK+(-)0,047MK				
Kepuasan Kerja	0,507	3.356	0,001	0,285
Gaya Kepemimpinan	0,118	.927	0,357	
Motivasi Kerja	-0,047	-.343	0,732	

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Dari uji regresi linier berganda pada tabel 13 hasil uji t menyatakan H1, H2, H3 diterima karena pada tabel 13 diatas nilai sig $< 0,05$. Sedangkan H4, H5 ditolak karena nilai sig $> 0,05$.

Berdasarkan tabel 6 regresi linier berganda maka dapat digambarkan sebagai berikut.



Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan naik maka kepuasan kerja juga akan naik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruvendi (2005) dalam Hartanti Nugrahaningsih (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila motivasi kerja naik maka kepuasan kerja juga akan naik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko, Ahmad (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) dalam Rohani (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan naik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Regina Aditya Reza (2010) dalam Rohani (2014) yang menyatakan adanya hubungan langsung dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja naik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan pada pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BNI 46 Kantor Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung) sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan naik maka kepuasan kerja juga akan naik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila motivasi kerja naik maka kepuasan kerja juga akan naik. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan naik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja naik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 0,594 atau 59,4% sedangkan sisanya 40,6% diduga dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,285 atau 28,5% sedangkan sisanya 71,5% diduga dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh bukan sebagai mediasi parsial. Pada koefisien jalur tidak langsung diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh bukan sebagai mediasi parsial.

SARAN

Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dari yang hanya karyawan tetap Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung menjadi karyawan yang ada diseluruh kantor cabang BNI 46 wilayah Bandung.

Bagi perusahaan

Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan dengan indikator pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses dan memberikan petunjuk mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga terhadap kinerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan melalui indikator-indikator tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung.

Variabel motivasi kerja dengan indikator keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga terhadap kinerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui indikator-indikator tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung.

Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui indikator-indikator kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dengan kondisi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BNI 46 kantor cabang Perintis Kemerdekaan Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, Ahmad. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal*.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.Pustaka Pelajar Yogyakarta*.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugrahaningsih, Hartanti. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon)..
- Pramitha, Bertha Tesza. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan (KP). *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.Universitas Diponegoro Semarang.
- Rohani, Fajar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Borobudur Silver's Art, Sorosutan, Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN